

NORMA DO JUÍZO DE PRIMEIRA INSTÂNCIA QUE PROÍBE DISCRIMINAÇÃO, ASSÉDIO E RETALIAÇÃO

PERGUNTAS FREQUENTES SOBRE A NORMA E COMO APRESENTAR UMA DENÚNCIA

Onde posso encontrar a norma do Juízo de Primeira Instância que proíbe assédio, discriminação e retaliação?

A norma está na secção 5 do Manual de Regras e Procedimentos Trabalhistas do Juízo de Primeira Instância. Pode encontrá-la no portal Courtyard em _____ bem como em Mass.gov em _____.

Sou abrangido por esta norma?

Todos os funcionários (inclusive supervisores, chefes e agentes políticos, juízes, e os titulares dos diversos cartórios), Usuários do Sistema Judiciário (litigantes, testemunhas, advogados, jurados, e membros do público), e Prestadores de Serviços (incluindo profissionais autônomos, estagiários e voluntários), são abrangidos por esta norma.

Nestas perguntas frequentes pretende-se responder a perguntas comuns a todos esses grupos, embora algumas respostas se apliquem mais aos funcionários.

Que tipo de discriminação esta norma proíbe?

A norma proíbe discriminação tendo por base características protegidas, também referidas por “grupo protegido.” Características protegidas ou grupo protegido estão definidas na lei federal ou estadual. São raça, cor, sexo (incluindo assédio sexual, gravidez, parto, condições médicas relacionadas com gravidez ou parto, amamentação, idade (acima de 40), deficiência, incluindo pedido de adaptação razoável, orientação sexual, identidade de gênero (inclusive identidade transgênero), serviço militar ativo ou cumprido, religião ou crença religiosa incluindo um pedido de adaptação razoável por tal, nacionalidade de origem, informação genética, ascendência, participação em atos relacionados à apuração de denúncias de discriminação.

A norma só se aplica a decisões ou condutas que se baseiem em características protegidas. Outras decisões ou condutas podem ser regidas por outras normas, como o Manual de Normas e Procedimentos Trabalhistas do Juízo de Primeira Instância ou os contratos sindicais.

Algumas dessas características são confusas. Como é definida a discriminação baseada em cada característica?

Muitas das características são baseadas em fatores que não são mutáveis ou são considerados intrínsecos à identidade. Muitos não têm uma definição legal uniformemente acordada, mas aqui estão algumas diretrizes gerais para ajudá-lo a decidir se foi discriminado por violação da norma.

Raça: Tendo por base ascendência, características físicas ou culturais associadas a uma determinada raça tais como pele, textura ou corte de cabelo, ou certas características faciais e tendo por base estereótipos e suposições sobre habilitações, traços ou o desempenho de indivíduos de certos grupos raciais. Todos os indivíduos nas seguintes classificações raciais, incluindo pessoas de mais de uma raça, estão protegidos da discriminação.

Pessoa de cor: Todas as pessoas de origem de qualquer um dos grupos raciais de pessoas de cor da África, incluindo, mas não se limitando a afro-americanos e todas as pessoas com origem em qualquer um dos povos originais das Ilhas de Cabo Verde.

Branco: (não Hispânico): Pessoas com origem em qualquer um dos povos originais da Europa, Norte da África ou do Médio Oriente.

Hispânico/Latino: Todas as pessoas Mexicanas, Porto-Riquenhas, Cubanas, da América Central, América do Sul ou América Latina ou outras de cultura ou origem espanhola, independentemente da raça.

Ilhas Asiáticas ou do Pacífico: Todas as pessoas com origem em qualquer povo original do Extremo Oriente, Sudeste Asiático, subcontinente Indiano ou Ilhas do Pacífico, incluindo, por exemplo, as áreas da China, Índia, Japão, Coreia, Ilhas Filipinas e Samoa.

Índio Americano ou Nativo do Alasca: Todas as pessoas com origem em qualquer um dos povos originais da América do Norte, e que mantêm a identificação cultural através da afiliação tribal ou reconhecimento comunitário.

Origem Nacional: Refere-se à discriminação contra alguém porque eles vêm de um lugar específico, por causa de sua etnia ou sotaque, ou porque acredita-se que eles têm uma determinada origem étnica. Também inclui discriminação por causa do casamento ou outra associação com alguém de uma nacionalidade particular.

Ascendência: Refere-se à discriminação contra alguém por causa da ascendência racial ou étnica. Pode haver uma sobreposição considerável entre ascendência, raça e discriminação de origem nacional ou etnia.

Cor: Geralmente refere-se à discriminação com base na pigmentação da pele. Embora raça e cor se sobreponham, não são o mesmo perante a lei. A discriminação de cor ocorre quando uma pessoa é discriminada com base no tom de pele ou outra característica da cor da pessoa.

Sexo: Os termos "sexo" e "gênero" referem-se à anatomia e biologia que determina se alguém é homem, mulher e/ou intersexual (nascido com uma combinação de características biológicas masculinas e femininas). Os termos são frequentemente usados sem se diferenciar mas o gênero também inclui às vezes as crenças sociais sobre os papéis da mulher ou homem (por exemplo, a ideia de que as mulheres devem usar vestidos, ou que os homens são menos aptos na criação de filhos).

Discriminação com base no sexo inclui também assédio sexual, gravidez, parto, amamentação e condições médicas relacionadas à gravidez e ao parto. Há informações detalhadas sobre o assédio sexual mais à frente nestas Perguntas Frequentes.

Orientação sexual: Refere-se à discriminação contra uma pessoa baseada em sua atração física ou emocional a um determinado sexo ou gênero. Uma pessoa também pode ser discriminada por causa da percepção de sua orientação sexual, mesmo que essa percepção esteja equivocada.

Identidade de gênero (inclusive transgênero): Refere-se a um sentido inato de seu próprio gênero, ou um sentido interno de quem é, independentemente da anatomia. A discriminação contra uma pessoa com base nessa categoria é proibida.

Idade: A lei federal e estadual assim como esta norma prevêm que pessoas com mais de 40 anos estejam em um grupo protegido e que não possam ser discriminadas com base na idade.

Militar ativo ou cumprido: Refere-se à discriminação contra qualquer pessoa tendo por base o fato de que cumprem ou serviram em qualquer ramo das forças armadas dos Estados Unidos.

Deficiência, incluindo um pedido de adaptação razoável: Uma pessoa com deficiência que consegue exercer o cargo é alguém que pode desempenhar a função essencial de seu trabalho embora tenha um restrição física ou mental que limita bastante uma ou mais das atividades principais na vida da pessoa. Uma pessoa também está neste grupo protegido se tiver um atestado de tal deficiência, ou é considerada como tendo tal disfunção. Esta norma também protege indivíduos contra discriminação ou assédio se eles fizeram um pedido de adaptação razoável para sua deficiência, a fim de poder desempenhar os principais deveres de sua posição.

Religião ou crença religiosa: Refere-se à discriminação contra alguém por causa de suas crenças religiosas, morais ou éticas. Inclui todos os aspectos quer da prática quer do cumprimento religioso. Esta norma também protege indivíduos contra discriminação ou assédio se eles fizeram um pedido de adaptação razoável para a prática e cumprimento religioso.

Informação Genética: Refere-se à discriminação contra alguém com base em informações sobre os testes genéticos de um indivíduo e os testes genéticos dos familiares de um indivíduo, bem como a saúde da família no passado.

Participação em atos relacionados à apuração de denúncias de discriminação: Refere-se à discriminação contra alguém porque fez uma denúncia de discriminação, participou de uma apuração de discriminação ou outro procedimento, ou de outra forma se opôs à discriminação.

NOTA: Quem apresentar uma denúncia por discriminação pode identificar mais que uma categoria protegida. O formulário de denúncia permite que uma pessoa "marque tudo o que se aplica". Por exemplo, em alguns casos, uma pessoa que apresentar uma denúncia pode acreditar de boa fé que foi discriminada tendo por base a sua idade, mas em outros casos, alguém pode não saber concretamente se a suposta discriminação é por causa de sua raça, cor, origem nacional, ascendência, ou se há relação entre todas elas.

O que é a discriminação?

A discriminação é geralmente definida como o tratamento (seja intencional ou não) injusto

ou desigual de um indivíduo ou grupo com base em uma característica protegida (inclusão em um grupo protegido) que afeta negativamente as oportunidades de emprego (como a contratação, promoções e desenvolvimento profissional). Um único ato de discriminação pode ser baseado em mais de uma característica protegida (por exemplo, uma pessoa pode sentir que lhe foi negada uma promoção devido à raça, idade e gênero).

Quais são alguns exemplos de discriminação?

- A entidade patronal recusa-se a contratar alguém porque a pessoa tem mais de 40 anos

- Um supervisor despede uma funcionária porque está grávida.

- Um chefe recusa-se a promover um funcionário porque ele é homossexual.

- Um supervisor apenas dá uma advertência por escrito ao funcionário de cor que chega tarde do almoço junto com dois colegas de trabalho que são brancos e também estão atrasados e o supervisor fez isso por causa da raça.

O que é o assédio?

Assédio é conduta verbal, não verbal ou física que denigre ou mostra hostilidade por causa da adesão a qualquer grupo protegido e que cria um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou ofensivo.

Quais são alguns exemplos de assédio?

Um empregado goza do sotaque de um colega de trabalho regularmente.

Um supervisor coloca uma placa que diz "Isto é a América, aprenda inglês" no quadro de avisos do escritório.

Um prestador de serviços repetidamente conta piadas racistas.

Um chefe espalha um boato de que um novo empregado é homossexual.

Um supervisor diariamente tira sarro de uma empregada que usa um lenço de cabeça.

O que é um ambiente de trabalho hostil?

Existe um ambiente de trabalho hostil quando o assédio discriminatório é suficientemente severo ou generalizado para interferir no desempenho profissional de um funcionário, ou por causa do seu sexo negar-lhe ou limitar-lhe a possibilidade de participar ou beneficiar-se dos programas ou atividades do Juízo de Primeira Instância.

Para fazer a determinação final se existe um ambiente hostil, o Juízo de Primeira Instância considera uma variedade de fatores quanto à gravidade, persistência ou generalidade do assédio, incluindo: (1) o tipo, frequência e duração da conduta; (2) a identidade e as relações das pessoas envolvidas; (3) o número de indivíduos envolvidos; (4) a localização da conduta e o contexto em que ocorreu; e, (5) o grau em que a conduta afetou o emprego de uma ou mais pessoas. O Juízo de Primeira Instância avaliará a conduta da perspectiva de uma pessoa razoável na posição da suposta vítima, considerando todas as circunstâncias.

O que é o assédio sexual?

O assédio sexual é uma forma de discriminação sexual. Envolve uma conduta não solicitada de natureza sexual como avanços sexuais, pedidos de favores sexuais e conduta verbal ou física de natureza sexual, e cria um ambiente de trabalho hostil, intimidador ou humilhante.

O assédio sexual pode ocorrer entre pessoas de qualquer sexo. Pode ocorrer entre iguais (por exemplo, colegas de trabalho ou funcionários de nível equivalente) ou entre pessoas de diferente nível de poder (por exemplo, supervisor e subordinado).

Quais são alguns exemplos de assédio sexual?

Uma colega de trabalho envia fotos não solicitadas seminuas de si mesma por texto mesmo depois de ser instruída a parar.

Um trabalhador que faz entregas faz comentários sugestivos sobre o corpo de uma funcionária e segue a mesma até seu carro para pedir que saia num encontro com ele.

Um supervisor rotineiramente coloca as mãos na parte inferior das costas de uma funcionária quando ela está ajudando alguém no balcão.

Um chefe conta regularmente piadas picantes.

O que é o assédio de gênero?

- O assédio de gênero é uma forma de assédio sexual tendo por base gênero, identidade de gênero, expressão de gênero, orientação sexual ou não conformidade com noções estereotipadas de masculinidade ou feminilidade.

Quais são alguns exemplos de assédio de gênero?

Um funcionário faz comentários e usa termos depreciativos para um usuário do sistema jurídico masculino ou feminino que não age de acordo com o estereótipo de gênero, como um homem ser insultado por se interessar pelas artes ou uma mulher ser insultada por se interessar por construção.

- Um funcionário diz a um candidato para usar um banheiro que não está de acordo com a identidade de gênero dessa pessoa.
- Um supervisor faz comentários depreciativos generalizados sobre um gênero, tais como "todas as mulheres" são _____ ou "todos os homens" são _____.

O que é a retaliação?

A retaliação é tomar uma ação adversa ou negativa por causa de atividades protegidas, como apresentar uma denúncia de discriminação ou assédio, ou ser testemunha em uma apuração, intervir para proteger os outros ou solicitar uma adaptação de uma deficiência ou por uma prática religiosa.

Quais são alguns exemplos de retaliação?

Um chefe dá uma avaliação negativa de desempenho a um funcionário porque solicitou uma adaptação razoável para uma deficiência.

Um supervisor dá a uma empregada o dobro de salas de audiência para limpar porque ela foi testemunha de outra empregada que foi assediada sexualmente.

Um supervisor diz aos colegas de trabalho para não ajudar com os telefones quando um funcionário precisa de ir no banheiro porque esse funcionário apresentou uma denúncia de discriminação racial.

COMO LEVANTAR UMA QUESTÃO OU FAZER UMA DENÚNCIA

Se acho que fui discriminado, assediado ou retaliado em violação desta norma, como faço uma denúncia?

Você pode levantar sua questão e/ou fazer uma denúncia interna verbalmente ou por escrito para várias pessoas ou departamentos. Informações detalhadas com o contato de todos os departamentos estão listadas no final da norma, no final das Perguntas Frequentes, e no portal; incluem o seu chefe, outros chefes, uma linha direta, o Gabinete de Cumprimento

Regulatório e Investigações (OCI), o Departamento de Recursos Humanos, o Departamento Jurídico, o Departamento de Diversidade, Equidade e Inclusão, a Secretaria Executiva do Juízo de Primeira Instância e os Departamentos Administrativos.

Você também tem o direito de apresentar uma denúncia à Comissão Federal de Igualdade de Oportunidades de Emprego (CEE) ou à Comissão Estadual de Massachusetts Contra a Discriminação (MCAD). As informações de contato dessas agências estão listadas no final destas Perguntas Frequentes e também na norma.

Se você tiver uma denúncia sobre alguma ação que não se enquadra nesta norma, ela deve ser dirigida ao chefe ou processo adequado. Dúvidas sobre outros tipos de denúncias podem ser feitas a um gestor, ao Departamento de Recursos Humanos, ao Departamento Administrativo ou ao sindicato adequado para empregados sindicalizados.

Se você não tem certeza se sua denúncia se enquadra nesta norma ou não, você pode entrar em contato com o Gabinete de Cumprimento Regulatório e Investigações (OCI) para saber mais sobre a norma e receber orientações quanto ao melhor gabinete/pessoa para fazer sua denúncia.

Posso fazer uma denúncia interna anônima sobre uma violação desta norma?^[1]_[SEP]

Sim, mas é muito mais difícil investigar denúncias anônimas, especialmente se elas não tiverem detalhes suficientes. Aconselhamos você a identificar-se para que uma apuração completa e justa possa ser feita. Você pode entrar em contato com o Gabinete de Cumprimento Regulatório e Investigações (OCI) para discutir essa opção e saber mais sobre o processo de denúncia para ajudá-lo a decidir se deseja permanecer anônimo com sua denúncia.

E se eu não tiver certeza se quero fazer uma denúncia?^[1]_[SEP]

Aconselhamos você a entrar em contato com o Departamento de Cumprimento Regulatório e Investigações (OCI) para discutir quaisquer preocupações ou questões com as quais você está lidando e saber mais sobre as opções que você tem sobre se deve apresentar uma denúncia ou não.

Que informações preciso para fazer uma denúncia?^[1]_[SEP]

A menos que seja feita anonimamente, você precisará fornecer seu nome e informações de contato, o nome e quaisquer informações de contato conhecidas da pessoa ou pessoas contra as quais você está fazendo a denúncia, a base para a denúncia (ou seja, qual categoria protegida você acredita ser a razão pela qual você foi discriminado ou assediado), ou se você acredita ter sido retaliado com base na participação em atividades relacionadas a denúncias de discriminação. Você precisará dar uma breve descrição do que aconteceu, onde e quando.

Existe um formulário para fazer uma denúncia?^[1]_[SEP]

Sim, um formulário está disponível no portal Courtyard, no site Mass.gov em [www](http://www.mass.gov). Pode

ser preenchido online ou pode ser impresso e preenchido à mão. Você também pode obter um formulário impresso entrando em contato com o Gabinete de Cumprimento Regulatório e Investigações pelo telefone 617-878-0411 ou por e-mail na OCIConcerns@jud.state.ma.us para solicitar que um seja enviado por correio, enviado por e-mail ou enviado por fax para você.

O que acontece se eu fizer uma denúncia verbal?^[1]_[SEP]

A pessoa ou gabinete que você informar sobre sua denúncia preencherá o termo de denúncia com as informações fornecidas. Você pode ser solicitado a ver se está conforme e completo e assinar e datar.

Assim que eu fizer uma denúncia verbal ou escrita, o que acontece a seguir?

A menos que sua denúncia seja contra um juiz ou titular de cartório ela será revista pelo Gabinete de Cumprimento Regulatório e Investigações (OCI) para determinar se pode ou não constituir uma violação da norma. Você será notificado de que foi recebida dentro de dois dias úteis após a OCI receber sua denúncia e será contatado para obter informações adicionais ou para discutir se a denúncia deve ser encaminhada a outro departamento ou se pode haver uma resolução mais rápida e informal do assunto. Você será mantido informado sobre o resultado.

Quanto tempo vai levar para resolver minha denúncia?

O objetivo da norma é que as denúncias sejam tratadas dentro de 30 a 45 dias úteis.

Para todas as denúncias será feita uma apuração completa?

Todas as denúncias serão examinadas, mas algumas denúncias podem não constituir uma violação desta norma, podendo ser encaminhadas para outro Gabinete. Também pode ser possível resolver algumas denúncias por meio de resolução informal; se esse for o caso, uma apuração completa pode não ser necessária. Você será informado de qualquer indicação ou resolução.

Será que a pessoa contra quem eu faço uma denúncia receberá uma cópia?

Se for determinado que a denúncia requer uma apuração, a pessoa contra quem você apresentou uma denúncia receberá uma cópia do termo de denúncia. Informações de contato para você, como um número de telefone ou endereço de email, serão excluídas dessa cópia. Se houver outras informações como informações médicas ou de natureza bastante pessoal que seja desnecessário dar a conhecer à pessoa contra quem você fez a denúncia, essas informações também serão excluídas.

Há duas exceções a essa regra: não será fornecida cópia se o Gabinete de Cumprimento Regulatório e Investigações ou Juíz Presidente do juízo especializado determinar que notificar a pessoa contra quem a denúncia é apresentada poderá resultar na destruição de informações importantes sobre a denúncia, ou se houver perigo de retaliação contra você ou quaisquer testemunhas da denúncia.

Terei a oportunidade de dar mais detalhes sobre minha denúncia e fornecer os nomes de testemunhas que devem ser contatadas?

Sim, você será contatado para dar os detalhes necessários, incluindo os nomes de qualquer testemunha, e você pode ser solicitado a fornecer documentos ou outros materiais que você tenha que se relacionam com sua denúncia. Você é encorajado a fornecer qualquer documentação original relevante para a denúncia, como emails, vídeos ou mensagens de texto.

Minha denúncia será mantida em sigilo?

Todas as denúncias e investigações são tratadas confidencialmente e apenas informações que são necessárias saber sobre a denúncia são reveladas. Sua privacidade será respeitada, no entanto, sua identidade geralmente precisará ser revelada à pessoa contra quem você faz a denúncia e/ou testemunhas em determinada altura do processo, e seu chefe precisará ser informado para facilitar qualquer apuração. Serão tomadas medidas para não haver retaliação contra você por trazer a denúncia.

Minha denúncia pode ser resolvida informalmente?

Sim, numa etapa inicial, os funcionários encarregados de sua denúncia talvez consigam resolvê-la rapidamente, através de um telefonema ou outro meio. Você será notificado se isso acontecer.

Minha denúncia poderia ser encaminhada para outro lugar?

Se for determinado que sua denúncia não constitui realmente uma violação da norma, ela pode ser encaminhada ao gabinete ou departamento apropriado que pode ajudá-lo a lidar com suas preocupações. Você será notificado para se discutir o encaminhamento da denúncia.

INQUÉRITO PRELIMINAR

E se minha denúncia for mais complicada ou não puder ser resolvida rapidamente ou informalmente?

A norma tem um procedimento chamado "inquérito preliminar", que pode incluir mais conversas com você, contato com o chefe apropriado e revisão de documentos relevantes ou outros documentos. O objetivo é concluir o inquérito preliminar dentro de cinco dias úteis.

Qual pode ser o resultado de um inquérito preliminar?

Se o inquérito preliminar mostrar que os fatos alegados em sua denúncia não constituem violação da norma, você será notificado. Quando o inquérito preliminar não descartar sua denúncia, uma apuração completa será conduzida.

Todas as denúncias têm que passar por um inquérito preliminar?

Não, há algumas denúncias que podem prosseguir para uma apuração completa imediatamente. Isso pode depender da natureza da denúncia ou de outros fatores que serão considerados pelo Gabinete de Cumprimento Regulatório e Investigações ou, em caso de denúncias contra um juiz ou titular de cartório, pelo Juiz Presidente do Departamento.

Quem será informado do Inquérito Preliminar?

Tudo será feito para limitar o acesso às informações. Elas serão reveladas apenas quando estritamente necessário. Dependendo dos fatos particulares de cada denúncia, seu chefe, o Chefe do Departamento ou seu designado, o Juiz Presidente do Departamento e o Administrador Adjunto, ou o diretor do Departamento de Regime de Prova podem ser notificados.

A menos que sua denúncia seja contra seu chefe, ele será contatado durante o inquérito preliminar. Um chefe superior, como um Juiz Presidente do Departamento, se apropriado, pode ser notificado do resultado do inquérito preliminar.

Todas essas notificações serão marcadas como confidenciais.

Apuração

O que posso esperar se minha denúncia for investigada?

Você pode esperar ser informado de que uma apuração será feita, o nome e informações de contato do apurador, e a natureza geral das alegações que serão investigadas. Você também será informado de que qualquer retaliação contra você, ou contra qualquer possível testemunha ou outros que participem ou cooperem na apuração, é proibida. Você será instruído a entrar imediatamente em contato com o apurador se acreditar que você ou outros estão sendo retaliados por fazer a denúncia ou ajudar na apuração.

Quem será notificado da apuração?

Tudo será feito para limitar o acesso às informações. Elas serão reveladas apenas quando estritamente necessário. Dependendo dos fatos particulares de cada denúncia, seu chefe, o Chefe do Departamento ou seu designado, o Juiz Presidente do Departamento e o Administrador Adjunto, ou o diretor do Departamento de Regime de Prova podem ser notificados.

A menos que sua denúncia seja contra seu chefe, eles serão contatados como parte do processo no inquérito preliminar. Um chefe superior, como um Juiz Presidente do Departamento, se apropriado, pode ser notificado do resultado do inquérito preliminar.

Todas essas notificações serão marcadas como confidenciais.

Serei entrevistado?

O apurador entrará em contato com você para que você possa fornecer qualquer informação

necessária. Você já pode ter fornecido bastantes informações quando fez sua denúncia ou durante o inquérito preliminar. O apurador pedirá a você que forneça qualquer informação adicional, e poderá entrar em contato com você mais do que uma vez durante a apuração para obter informações à medida que surgirem questões ou o apurador tiver mais dúvidas. Você pode entrar em contato com o apurador se tiver informações adicionais ou lembrar de detalhes relevantes.

Posso ter alguém comigo quando for entrevistado?

Se você escolher, você pode trazer um assistente com você para qualquer entrevista. O assistente pode ser um representante sindical, advogado ou outro representante que não pertença ao Juízo de Primeira Instância.

Meu assistente pode responder às perguntas do apurador por mim?

Não, o papel de um assistente é aconselhá-lo. O apurador precisa ouvir diretamente de você.

E se eu tiver uma deficiência que pode piorar devido ao estresse da entrevista?

É sua responsabilidade informar o apurador de qualquer pedido de adaptação razoável antes da entrevista.

Um apurador falará com todos aqueles que eu indique como potencial testemunha?

O apurador entrará em contato com indivíduos que possam fornecer informações relevantes, mas pode não ser necessário falar com todos. O apurador determinará se algumas ou todas as testemunhas indicadas (ou outras pessoas que possam ter informações) serão entrevistadas.

As testemunhas podem ter um assistente?

Sim, as mesmas regras se aplicam às testemunhas.

As partes saberão o que uma testemunha diz em suas entrevistas?

O apurador se esforçará para se abster de dizer às partes o que cada testemunha declarou em suas entrevistas. No entanto, haverá casos em que o depoimento da testemunha deve ser compartilhado com as partes. O apurador explicará essas questões antes de começar qualquer entrevista com uma testemunha.

O apurador vai tomar notas?

O apurador documentará todas as entrevistas e reterá as notas, bem como cópias de todos os documentos que ele ou ela conferir, e manterá todo esse material em um arquivo confidencial. Essas notas não serão compartilhadas com nenhuma das partes da apuração.

Estou proibido de falar com mais alguém sobre minha denúncia?

Você está livre para falar com seu assistente ou com outras pessoas para coletar informações ou testemunhas para apoiar sua denúncia. Você é aconselhado a não falar sobre a apuração com quem não precisa saber dela. Rumores e especulações podem interferir no objetivo de fazer uma apuração justa e minuciosa, e podem interferir com sua

própria expectativa de privacidade, bem como a privacidade de outros envolvidos.

Será que o apurador entrevistará a pessoa contra quem eu fiz uma denúncia?

Sim, em quase todas as circunstâncias o apurador o fará.

E se alguém se recusar a cooperar em uma apuração?

Todos os agentes políticos, chefes, supervisores e funcionários são obrigados a cooperar durante uma apuração e fornecer informações verdadeiras. Não fazê-lo pode resultar em ação disciplinar.

No entanto, a apuração continuará e conclusões poderão ser tiradas mesmo se alguém se recusou a cooperar na apuração.

O que acontece depois que o apurador termina a apuração?

O apurador elaborará um relatório, incluindo suas conclusões sobre se é mais provável do que não que a norma tenha sido violada, bem como uma avaliação completa e análise das provas. O relatório será entregue ao Diretor do Gabinete de Cumprimento Regulatório e Investigações (OCI), que tem sete dias úteis para conferir o relatório e aceitar as conclusões ou propor novas ações.

Vou receber uma cópia do relatório do apurador?

Dependendo das circunstâncias, a pessoa que apresentou a denúncia e a pessoa contra quem a denúncia é apresentada receberão um resumo do relatório e serão notificadas da conclusão sobre se é mais provável do que não que a conduta proibida ocorreu e nesse caso se constituiu uma violação da norma.

Se minha denúncia for considerada infundada, isso significa que posso ser acusado de apresentar uma denúncia com uma alegação falsa?

Presume-se que as denúncias são apresentadas de boa fé. Se não houve provas suficientes para confirmar a denúncia isso não prova que foi conscientemente arquivada uma alegação falsa. No entanto, se for determinado que uma denúncia é falsa, pode ser tomada ação corretiva contra a pessoa que a apresentou.

E se, depois da apuração, eu achar que meu chefe ou outra pessoa pode estar agindo de forma negativa por causa da denúncia?

Você deve notificar o Gabinete de Cumprimento Regulatório e Investigações o mais rápido possível se você achar que podem retaliar contra você, ou se outros incidentes ocorrerem.

**PERGUNTAS FREQUENTES SE UMA DENÚNCIA FOR INTENTADA
CONTRA VOCÊ COMO FUNCIONÁRIO DO JUÍZO DE PRIMEIRA
INSTÂNCIA**

Serei informado se alguém apresentar uma denúncia contra mim tendo por base esta norma?

Você será notificado de uma denúncia contra você pelo menos 24 horas antes de ser entrevistado, normalmente receberá uma cópia da denúncia ou uma descrição suficiente das alegações, será informado de proibição de retaliação, e será informado que você deve cooperar na investigação.

E se uma denúncia for fechada antes de uma investigação acontecer? Será que eu vou ser informado sobre a denúncia mesmo assim?

A norma não prevê que as denúncias que não procedem para uma apuração sejam compartilhadas com a pessoa ou pessoas nomeadas na denúncia.

Quem será notificado da investigação?

Tudo será feito para limitar o acesso às informações. Elas serão reveladas apenas quando estritamente necessário. Dependendo dos fatos particulares de cada denúncia, seu chefe, o Chefe do Departamento ou seu designado, o Juiz Presidente do Departamento e o Administrador Adjunto, ou o diretor do Departamento de Regime de Prova podem ser notificados.

Um chefe superior, como um Juiz Presidente do Departamento, se apropriado, pode ser notificado do resultado do inquérito preliminar.

Todas essas notificações serão marcadas como confidenciais.

Se houver apuração de uma denúncia contra mim, terei sempre uma cópia completa da denúncia?

Qualquer cópia da denúncia que seja fornecida a uma pessoa contra a qual a denúncia é apresentada provavelmente terá algumas exclusões necessárias, incluindo informações de contato pessoal, como e-mails ou números de telefone da pessoa que apresentou a denúncia. O apurador também garantirá que determinadas outras informações privadas que possam ter sido incluídas no formulário de denúncia, como informações médicas ou outras informações não relevantes para uma investigação, também sejam excluídas.

Se houver razões para achar que compartilhar uma cópia da denúncia criaria um risco substancial de que as provas possam ser perdidas ou destruídas ou que há um perigo substancial de retaliação contra a pessoa que faz a denúncia ou qualquer pessoa nomeada na denúncia, será feita apenas uma descrição suficiente das alegações para que a pessoa possa se preparar para responder à denúncia.

Posso levar um assistente a qualquer entrevista?

Sim, qualquer pessoa entrevistada pode ter um assistente, como um administrador ou agente sindical, advogado ou outro assistente que não pertence ao Juízo de Primeira Instância. O assistente pode aconselhá-lo, mas não está lá para responder às perguntas do apurador por você. O apurador precisa ouvir diretamente de você.

E se o assistente que eu quero não estiver disponível?

O agendamento das entrevistas fica a critério do apurador e ele pode lhe dar um tempo razoável para conseguir um assistente, mas a meta normativa de concluir as investigações dentro de 30 dias úteis pode significar que qualquer atraso prolongado não será permitido.

E se eu tiver uma deficiência que piora devido ao estresse da entrevista?

É sua responsabilidade informar o apurador de qualquer pedido de adaptação razoável antes da entrevista.

O apurador falará com todos que eu apresente como possível testemunha?

O apurador pedirá que identifique potenciais testemunhas e vai contatar os indivíduos que possam fornecer informações relevantes, pode não ser necessário falar com todos. O apurador determinará se algumas ou todas as testemunhas apresentadas (ou outras pessoas que possam ter informações) serão entrevistadas. Você é encorajado a fornecer qualquer documentação relevante para a denúncia, como emails, vídeos ou mensagens de texto.

As testemunhas podem ter um assistente?

Sim, as mesmas regras se aplicam a testemunhas.

As partes da denúncia saberão o que uma testemunha diz em suas entrevistas?

O apurador geralmente não compartilhará o que cada testemunha declarou em suas entrevistas, mas poderá apresentar um resumo do que foi declarado. No entanto, haverá casos em que o depoimento de testemunha deve ser compartilhado com as partes. O apurador explicará e abordará essas preocupações antes de iniciar qualquer entrevista com uma testemunha.

O apurador vai tomar notas?

O apurador documentará todas as entrevistas e reterá as notas, bem como cópias de todos os documentos que ele ou ela conferir, e manterá esse material em um arquivo confidencial. As notas não serão compartilhadas com nenhuma das partes da denúncia.

Estou proibido de falar com mais alguém sobre minha denúncia?

Você está livre para falar com seu sindicato ou assistente e falar com outros para coletar informações ou testemunhas para apoiar sua resposta à denúncia. Você é aconselhado a não falar sobre a apuração com quem não precisa saber dela. Rumores e especulações podem interferir no objetivo de fazer uma apuração justa e minuciosa, e podem interferir com sua própria expectativa de privacidade, bem como com a privacidade de outros envolvidos.

Será que o apurador entrevistará de novo a pessoa que apresentou a denúncia contra mim?

Sim, se novas informações forem conhecidas, o apurador pode entrevistar de novo as partes e quaisquer testemunhas, pois o apurador pode achar necessário.

E se eu ou uma das minhas testemunhas se recusar a cooperar em uma apuração?

Todos os agentes políticos, chefes, supervisores e funcionários são obrigados a cooperar durante uma investigação e fornecer informações verdadeiras. Não fazê-lo pode resultar em ação disciplinar. No entanto, a investigação continuará e conclusões podem ser tiradas

mesmo se alguém se recusou a cooperar na investigação.

Se uma denúncia é apresentada contra mim, presume-se que violei esta norma?

De maneira nenhuma. O processo de apurações foi feito para ser minucioso, justo, imparcial e equitativo, de modo a descobrir o que realmente aconteceu e se é mais provável do que não que a norma possa ter sido violada.

Quem saberá que sou alvo de uma denúncia?

Numa denúncia a privacidade de qualquer pessoa envolvida será respeitada pelo Gabinete de Cumprimento Regulatório e Investigações, os Gabinetes Administrativos dos Juízos Especializados e qualquer apurador designado para investigar o assunto. Apenas aqueles indivíduos com necessidade de saber serão informados. Para investigar minuciosamente uma denúncia, porém, pode ser necessário divulgar alguns detalhes, incluindo a identidade de indivíduos relevantes. A apuração será tão sigilosa quanto possível e as pessoas envolvidas na apuração serão fortemente encorajadas a não discutir o assunto com ninguém sem haver razão legítima para tal.

O que acontece depois da apuração?

O apurador elaborará um relatório, incluindo uma avaliação completa e análise das provas, e fornecerá conclusões recomendadas sobre se é mais provável do que não que a norma tenha sido violada. Tanto você quanto a pessoa que apresentar a denúncia serão notificados e receberão um resumo do relatório. Qualquer ação corretiva será determinada pelo seu chefe. Cópias desta notificação por escrito serão enviadas aos chefes superiores, se apropriado, e ao Departamento de Recursos Humanos.

Se eu tiver uma sanção disciplinar por causa de uma denúncia, tenho direito de recurso?

Um funcionário que faz parte do sindicato pode apresentar dissídio da sanção disciplinar. Algumas sanções disciplinares de um funcionário da administração devem ser revistas pelo Administrador do Juízo de Primeira Instância com possível recurso ao Comitê Consultivo de Normas Trabalhistas em caso de rescisão.

Se a denúncia contra mim for considerada infundada, isso significa que foi uma alegação falsa intencional?

Presume-se que as denúncias são apresentadas de boa fé. O mero fato de não haver provas suficientes para confirmar a alegação não significa que a denúncia é falsa e que foi apresentada indevidamente. No entanto, se for determinado que uma alegação falsa foi feita intencionalmente, a parte denunciante pode sofrer a ação corretiva apropriada.

E se depois da apuração eu achar que meu chefe ou outra pessoa pode estar agindo de forma negativa por causa da denúncia?

Você deve notificar o Gabinete de Cumprimento Regulatório e Investigações o mais rápido possível se você achar que poderá sofrer retaliação.

DENÚNCIAS CONTRA JUÍZES E TITULARES DE CARTÓRIO

Quem investiga denúncias contra juízes?

Devido às leis que ditam supervisão especial para juízes e titulares de cartório, o Gabinete de Cumprimento Regulatório e Investigações encaminhará quaisquer denúncias alegando discriminação, assédio ou retaliação por um desses funcionários ao Juiz Presidente do juízo especializado no qual o denunciado atua.

O Juiz Presidente do juízo especializado em questão é responsável por investigar denúncias contra um juiz, exceto por denúncias apresentadas ao Conselho Estadual de Justiça.

Quem investiga denúncias contra um titular de cartório?

O Juiz Presidente do juízo especializado em questão também é responsável por essas investigações, a menos que a denúncia seja encaminhada à Corregedoria Geral do Conselho Estadual de Justiça.

Qual é o processo de investigação para essas denúncias?

O Juiz Presidente do juízo especializado conduzirá a revisão, apuração e resolução de uma denúncia contra um juiz ou titular de cartório de uma maneira substancialmente consistente com os procedimentos gerais para todas as outras denúncias provenientes desta norma, e pode consultar o Gabinete de Cumprimento Regulatório e Investigações (OCI) ou designar ou se juntar ao OCI para conduzir qualquer parte de um inquérito ou apuração.

Os Gabinetes, Pessoas ou Número de Linha Direta para o qual você pode fazer uma denúncia incluem o seguinte:

Gabinete Executivo do Juízo de Primeira Instância

John Adams Courthouse
One Pemberton Square, Boston, Massachusetts 02108
Direto: 617-878-0205
Email: paula.carey@jud.state.ma.us

Gabinete de Cumprimento Regulatório e Investigações (OCI)

Margaret Peterson Pinkham, Diretora
Two Center Plaza, 5th Floor, Suite 540, Boston, Massachusetts 02108
Direto: 617-878-0416
Hotline: 617-878-0411
Email: OCIConcerns@jud.state.ma.us
Website: <https://courtyard.interactgo.com/Interact/Pages/Section/Default.aspx?Section=10376>

Gabinete de Diversidade, Equidade e Inclusão

John Laing, Administrador de Experiência e Diversidade
John Adams Courthouse
One Pemberton Square, Boston, Massachusetts 02108
Direto: 617-878-0708
Email: john.laing@jud.state.ma.us

Departamento Jurídico

Two Center Plaza, 5th Floor, Suite 540, Boston, Massachusetts 02108
Direto: 617-742-8575
Email: gwen.werner@jud.state.ma.us

Departamento de Recursos Humanos

Two Center Plaza, 5th Floor, Suite 540, Boston, Massachusetts 02108
Direto: 617-742-8383
Email: hr.department@jud.state.ma.us

Gabinetes Administrativos dos Juízos Especializados

Juízo Municipal de Boston

Edward W. Brooke Courthouse
24 New Chardon Street, 6th Floor, Boston, Massachusetts 02114
Direto: 617-788-8700
Juiz Presidente Robert Ronquillo
Email: robert.ronquillo@jud.state.ma.us
Cheryl Sibley, Adjunta do Administrador do Juízo de Primeira Instância
Email: cheryl.sibley@jud.state.ma.us

Juízo de Comarca

Edward W. Brooke Courthouse
24 New Chardon Street, 1st Floor, Boston, Massachusetts 02114
Direto: 617-788-8810
Juiz Presidente Paul Dawley
Email: paul.dawley@jud.state.ma.us
Philip McCue, Adjunto do Administrador do Juízo de Primeira Instância
Email: philip.mcCue@jud.state.ma.us
Ellen Shapiro, Adjunta do Administrador do Juízo de Primeira Instância
Email: ellen.shapiro@jud.state.ma.us

Vara de Locações

Edward W. Brooke Courthouse
24 New Chardon Street, 6th Floor, Boston, Massachusetts 02114
Direto: 617-788-6500
Juiz Presidente Timothy F. Sullivan

Email: timothy.sullivan@jud.state.ma.us
Benjamin Adeyinka, Adjunto do Administrador do Juízo de Primeira Instância
Email: benjamin.adeyinka@jud.state.ma.us

Vara da Infância e da Juventude

Three Center Plaza, 7th Floor, Boston, Massachusetts 02108
Direto: 617-788-6550
Juíza Presidente Amy L. Nechtem
Email: amy.nechtem@jud.state.ma.us
Thomas Capasso, Adjunto do Administrador do Juízo de Primeira Instância
Email: thomas.capasso@jud.state.ma.us

Vara de Imóveis

Suffolk County Courthouse
Three Pemberton Square, 11th Floor, Boston, Massachusetts 02108
Direto: 617-788-7470
Juiz Presidente Gordon Piper
Email: gordon.piper@jud.state.ma.us
Jill Ziter, Adjunta do Administrador do Juízo de Primeira Instância
Email: jill.ziter@jud.state.ma.us

Vara de Famílias e Sucessões

One Center Plaza, 2nd Floor, Boston, Massachusetts 02108
Direto: 617-788-6600
Juiz Presidente John Casey
Email: john.casey@jud.state.ma.us
Linda Medonis, Adjunta do Administrador do Juízo de Primeira Instância
Email: linda.medonis@jud.state.ma.us

Vara Penal/Cível

Suffolk County Courthouse
Three Pemberton Square, 13th Floor, Boston, Massachusetts 02108
Direto: 617-788-8130
Juíza Presidente Judith Fabricant
Email: judith.fabricant@jud.state.ma.us
Elaina Quinn, Adjunta do Administrador do Juízo de Primeira Instância
Email: elaina.quinn@jud.state.ma.us

Queixa Judicial por Comportamento Impróprio ou Deficiência

Diretor Geral do CJC
11 Beacon Street, Suite 525, Boston, Massachusetts 02108
Direto: (617) 725-8050

